

KOMPETENZ

DAS MAGAZIN FÜR DEN ORGANISIERTEN ERFOLG

3/Mai-Juni 2016

Pensionen: Vorbild Deutschland? Seite 12

Faktencheck Asyl Seite 22



Ausbeutung hat viele Gesichter

Kampf der Scheinselbstständigkeit ab Seite 4

www.gpa-djp.at

Inhalt

Thema

- 04 Ausbeutung hat viele Gesichter
- 10 Kommentar von Wolfgang Katzian

Aktuell

- 11 Kurzmeldungen
- 12 Pensionen
- 14 Stahlbranche unter Druck
- 16 Panama Papiere

Arbeitswelt

- 17 Kurzmeldungen
- 18 Eurospar-Betriebsrätin Sabine Eiblmaier im Porträt
- 20 Arbeitsstiftung für Bankangestellte

Service

- 21 Kurzmeldungen
- 22 Faktencheck Asyl
- 24 Rechtsschutz: Überwachung
- 26 WBV-GPA (Advertorial)
- 28 CARD-Angebote
- 30 Gewinnspiele und Ermäßigungen
- 31 Bücher

4



© Ögb-Verlag - Michael Mazohl

Watchlist Prekär

18



© Nuriith Wagner-Strauss

Sabine Eiblmaier im Porträt

22



© mauritius images - Bachmeier

Faktencheck Asyl

IMPRESSUM

Leserbriefe an kompetenz@GPA-djp.at

Herausgeber: ÖGB, GPA-djp, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Tel. 05 03 01-301, service@GPA-djp.at

Verlag und Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/662 32 96

Chefredakteurin: Dr. Dwora Stein

Siv. Chefredakteur: Mag. Martin Panholzer

Chefin vom Dienst: Mag. Lucia Bauer, lucia.bauer@gpa-djp.at

Redaktion und Anzeigen: Alexander Kobinger, alexander.kobinger@GPA-djp.at

Artdirection: Kerstin Knüpfer Dipl. Designerin (FH)

Layout: Peter-Paul Wallenberger

Druck: Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel, Bickfordstr. 21

Verlagsort: Wien Herstellungsort: Neudörfel

Cover-Foto: Michael Mazohl/ÖGB-Verlag

DVR-Nr. 0046655, ZVR-Nr. 576439352

Offenlegung nach §25 Mediengesetz:

www.GPA-djp.at/offenlegung

Die Redaktion behält sich alle Rechte der Vervielfältigung und des Vertriebs der zum Abdruck gelangten Beiträge sowie ihre Verwendung für andere Ausgaben vor. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der AutorInnen dar und müssen sich nicht mit der Meinung der Redaktion decken. Die Redaktion haftet nicht für unverlangt eingeschickte Artikel und Fotos.



Kampf gegen Scheinselbstständigkeit

von Dwora Stein

RegalbetreuerInnen, die nahezu täglich an- und wieder abgemeldet werden. JournalistInnen, die bestens in den Redaktionsalltag integriert sind und jahrelang auf die versprochene Anstellung warten. Pflegekräfte, die plötzlich als Selbstständige für ihren ehemaligen Dienstgeber arbeiten, was bedeutet, dass zwar das Arbeitspensum gleich bleibt, aber sie ihre Pensions- und Krankenversicherung selbst bezahlen müssen. Diese und viele weitere Beispiele sind der Grund dafür, dass die GPA-djp mit der Onlineplattform Watchlist Prekär (www.watchlist-prekaer.at) seit dem Vorjahr ein wirksames Instrument im Kampf gegen die wachsende Zahl der prekären Dienstverhältnisse anbietet.

Die Erfahrungen der ersten Monate bestätigen den Handlungsbedarf. Während VertreterInnen der Wirtschaftskammer lautstark gegen die Watchlist Prekär kampagnisieren und behaupten, niemand werde zur Scheinselbstständigkeit gezwungen, melden sich bei uns immer mehr Betroffene und berichten genau das Gegenteil. Wir haben daher auch die Coverstory der aktuellen Ausgabe der Kompetenz diesem Thema gewidmet.

Vor großen Herausforderungen steht im Moment die Stahlbranche in Österreich. Die österreichischen Betriebe spüren die Billigkonkurrenz aus China und geben diesen Druck an die Beschäftigten weiter. Personalkürzungen und Einsparungen sind in vielen Stahlunternehmen an der Tagesordnung. Im Beitrag zu diesem Thema kommen BetriebsrätInnen und ExpertInnen ausführlich zu Wort und berichten, wie mit diesen Herausforderungen auf unterschiedlichen Ebenen umgegangen werden kann.

Nach wie vor dominiert das Thema Flüchtlinge die österreichische Medienlandschaft. Vor allem in den sozialen Netzwerken werden dabei Falschinformationen immer weiter geteilt und verbreiten sich so wie das sprichwörtliche Lauffeuer. Wir werden angeblich überschwemmt, wir können uns die geflüchteten Menschen nicht leisten, die Flüchtlinge kommen nur aus wirtschaftlichen Gründen zu uns und sind sowieso alle kriminell, lauten nur einige dieser Behauptungen. In einem Faktencheck zum Thema Asyl haben wir daher diese und weitere Mythen und Halbwahrheiten genau analysiert und richtiggestellt. ■

Ausbeutung hat



viele Gesichter

Vor allem sehr junge und höher gebildete ArbeitnehmerInnen werden zunehmend in schlecht abgesicherte Arbeitsverhältnisse und Scheinselbstständigkeit gedrängt. Auf der GPA-djp-Online-Plattform Watchlist Prekär können Betroffene Missstände anonym melden und sich so gegen Ausbeutung wehren.

von Andrea Rogy



Veronika Kronberger aus dem Geschäftsbereich Interessenvertretung in der GPA-djp berät prekär beschäftigte ArbeitnehmerInnen.

Die Scheinselbstständigkeit ist in der heutigen Arbeitswelt allgegenwärtig. Der Kunstvermittler erlebt sie, wenn er tageweise an- und wieder abgemeldet wird. Viele JournalistInnen arbeiten in einem normalen Redaktionsalltag und werden doch niemals angestellt. Besonders in der Landwirtschaft und im Tourismus bekommen immer mehr Beschäftigte als einzige Möglichkeit einen freien Dienstvertrag oder Werkvertrag angeboten. „Aus der Beratungstätigkeit unserer Interessengemeinschaft work@flex wissen wir, dass immer mehr ArbeitnehmerInnen plötzlich in die Scheinselbstständigkeit gedrängt werden“, berichtet GPA-djp-Expertin Veronika Kronberger. Der Arbeitsalltag ändert sich nicht, dafür verschlechtert sich aber die soziale und arbeitsrechtliche Absicherung und es kommt

zu finanziellen Einbußen. Als Alternative wird den MitarbeiterInnen, die oft über Jahrzehnte in einem Beruf im gleichen Betrieb angestellt waren, nur die Kündigung in Aussicht gestellt.

Doch auch viele junge Menschen, die neu ins Berufsleben einsteigen, werden in einem ersten Schritt

15.000 neue EinzelunternehmerInnen jedes Jahr.

mit einem freien Dienstvertrag ans Unternehmen gebunden. Häufig fallen Sätze wie: „Wenn alles gut läuft und die Auftragslage besser wird, können wir uns vorstellen, Sie in einem Jahr bei uns anzustellen ...“ Viele prekäre Arbeitsverhältnisse bestehen dann über Jahrzehnte

hinweg zu den schlechten Bedingungen weiter. Die dabei ausgeübten Tätigkeiten gehen von wissenschaftlicher Projektarbeit über Kreativberufe bis hin zur Personenbetreuung.

Kronberger verfolgt die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt schon seit Jahren: „Die Zahl der EPU (Ein-Personen-Unternehmen) und der Neuen Selbstständigen, also Menschen, die auf Werkvertragsbasis arbeiten, steigt seit vielen Jahren rasant an“, berichtet die Expertin. Von rund 15.000 EPU-Neugründungen pro Jahr überlebt aber fast die Hälfte nicht einmal die ersten fünf Jahre ihres angeblichen UnternehmerInnen-Daseins. Diese Menschen verdienen im Jahr durchschnittlich unter 9.000 Euro brutto. Etwaige Kosten für Versicherung und Steuern müssen noch abgezogen werden. Kronberger glaubt nicht, dass es sich bei diesen Menschen immer um glückliche, selbstbestimmte UnternehmerInnen handelt, denn: „Wie viel Freiheit, Glück und Selbstbestimmtheit sind mit 9.000 Euro pro Jahr möglich?“

Negative Folgen

Für die Betroffenen bedeuten prekäre Beschäftigungen meist, dass sie mit weit weniger Geld auskommen müssen als ihre angestellten KollegInnen. Auch Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld bleiben ihnen verwehrt. Kronberger weist auch auf gravierende sozialrechtliche Nachteile hin: „WerkvertragsnehmerInnen, die sich bei der SVA selbst versichern müssen, erhalten erst ab dem 42. Tag Krankengeld in der Höhe von 29 Euro pro Tag“, kritisiert die Expertin. Auch haben diese Menschen fast nie eine freiwillige Arbeitslosenversicherung, weil sie sich diese in der Regel nicht leisten können. „Freie Dienst- und WerkvertragsnehmerInnen sind sozial und arbeitsrechtlich viel schlechter abgesichert

als unselbstständig Beschäftigte“, kritisiert Kronberger. „Viele Betroffene müssen wirklich von der Hand in den Mund leben.“

So wie Gilbert B., der jahrelang als „selbstständiger“ TV-Journalist gearbeitet hat. War er krank hat er sich mit Medikamenten wieder auf die Beine gebracht, anstatt sich auszukurieren. Gab es wichtige persönliche Gründe, um plötzlich nicht verfügbar zu sein, hat er sie „hinuntergeschluckt“ und ist zur Arbeit erschienen. Dem gegenüber standen Arbeitstage von bis zu zwölf Stunden, Wochenenddienste und jede Menge Abendtermine. Diese Zusatzbelastungen werden eher in Kauf genommen, wenn man befürchten muss, dass man bei mangelndem Übereifer schnell ausgetauscht wird. Herr B. sah sich selbst als „Mitarbeiter zweiter Klasse“.

So ähnlich war es auch bei Andreas H., der viele Jahre lang als „freier

Mitarbeiter“ in einem großen Architekturbüro gearbeitet hat. Obwohl er sich in einem realen Angestelltenverhältnis befand, musste er selbst seine Beiträge in die Krankenkasse einzahlen. Darüber hin-

Die GPA-djp sagt prekären Dienstverhältnissen den Kampf an.

aus wurde ihm weder eine Pensions- noch Arbeitslosenversicherung garantiert. Überstunden waren in seinem „Honorar“ bereits inbegriffen. „Krank werden war da nicht drinnen“, resümiert der Betroffene.

Eigene Rechte durchsetzen

Die GPA-djp hat bereits im Sommer 2015 der wachsenden Zahl an prekären Dienstverhältnissen den Kampf angesagt und die Watchlist Prekär ins Leben gerufen. Die

Internetplattform richtet sich an Menschen in Scheinselbstständigkeit, die ihre Rechte durchsetzen und sich sozial besser absichern wollen. Doch nicht immer sind die benachteiligenden Dienstverhältnisse klar als solche erkennbar. Hellhörig sollten Sie werden, wenn Sie eine angeblich selbstständige Tätigkeit im Büro zu vorgegebenen Zeiten an einem fixen

Arbeitsplatz durchführen müssen, wenn Dienstanweisungen zu befolgen sind und um Urlaub angesucht werden muss.

Auf der Homepage gibt es das Formular „Wehr dich!“, das anonym ausgefüllt werden kann. Alle Daten, Rahmenbedingungen und vertraglichen Vereinbarungen zum eigenen freien Dienstverhältnis bzw. Werkvertrag können dort eingegeben werden. Die Angaben werden an die Gebietskrankenkasse weitergeleitet, die dann

(Schein-)Selbstständige haben weder die Möglichkeit in Krankenstand zu gehen, noch können sie Mehrarbeit abrechnen.





Fotos: Mafalda Rakos

Eine Auswertung der Anfragen des ersten Dreivierteljahres auf der Plattform Watchlist Prekär zeigen, dass bei den meisten fragwürdigen Dienstverhältnissen keine echte Selbstständigkeit vorlag.

Unternehmensprüfungen durchführt und wenn notwendig, entsprechende arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Schritte einleitet.

Aus den bisherigen Erfahrungen heraus schätzt Kronberger, dass bis zu zwei Drittel der freien Dienst- und WerkvertragsnehmerInnen keine echten UnternehmerInnen, sondern Scheinselbstständige sind. „Diese Menschen wollen wir dabei

unterstützen, ihre Rechte durchzusetzen und zu einer angemessenen sozialen Absicherung zu kommen.“

Grobe Missstände

Die Auswertung der bisherigen Meldungen auf der Homepage zeigt, wie groß die Dimension der Missstände ist. Vereinzelt traten grobe Verstöße gegen das Arbeitsrecht und schwerwiegende Vorwürfe gegen Arbeitgeber zutage: „Ich habe die Lohnabrechnung immer auf einem Schmierzettel bekommen.“ „Die Anmeldung bei der Sozialversicherung ist erst auf mein Verlangen hin passiert.“ „Als ich wegen der Anstellung nachgefragt habe, wurde ich gekündigt.“

Doch auch echter Sozialbetrug wurde aufgedeckt. In einem Unternehmen wurden die MitarbeiterInnen mit einem gewissen Betrag, der unter der Geringfügigkeitsgrenze lag, angemeldet. Am Monatsende wurde abgerechnet. Obwohl der Gesamtbetrag und insbesondere die gearbeiteten Stunden über der Geringfügigkeitsgrenze lagen, mussten die Beschäftigten einen

Lohnzettel unterschreiben, der einen niedrigeren Betrag bzw. weniger Stunden aufwies.

Eine Auswertung der Anfragen des ersten Dreivierteljahres zeigt deutlich, dass bei den meisten fragwürdigen Beschäftigungsverhältnissen keine echte Selbstständigkeit vorlag. Ganze 89 Prozent der Kontaktsuchenden gaben an, dass sie Weisungen erteilt bekommen und ihre Arbeitsleistung kontrolliert wird. 60 Prozent der Betroffenen werden selbst als Ansprechperson für einen vorgegebenen Bereich eingesetzt und dürfen sich dabei nicht vertreten lassen. 66 Prozent jener ArbeitnehmerInnen, die sich via Watchlist gemeldet haben, geben an, fixe Arbeitszeiten einhalten zu müssen, und 62 Prozent haben einen eigenen Arbeitsplatz mit Computer im Betrieb. „All das sind ganz klare Indikatoren für ein unselbstständiges Arbeitsverhältnis, ein freies Unternehmertum lässt sich nicht erkennen“, sieht sich Kronberger bestätigt. Ein Blick auf die Branchen, aus denen die Meldungen kommen, zeigt außerdem, dass sich die Missstände nicht auf einige wenige

Buchtipps

Manfred-Georg Korn
**Werkverträge,
 freie Dienstverträge**
 Praxishandbuch für
 Arbeit(Auftrag)geber und
 Arbeit(Auftrag)nehmer
 Verlag Weiss, 51,70 Euro

Dieser Ratgeber bietet allen freien DienstnehmerInnen und neuen Selbstständigen eine übersichtliche Darstellung der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Bestimmungen.

Wirtschaftszweige beschränken, sondern weit verbreitet sind.

Bundesweite Beratungsstruktur

Um die Betroffenen individueller betreuen zu können, wird die Watchlist Prekär nun auf eine bundesweite Beratungsstruktur hin erweitert. Jeweils zwei BeraterInnen sollen sich in jedem Bundesland um betroffene ArbeitnehmerInnen kümmern. Auch zwei KollegInnen der GPA-djp Steiermark haben bereits die notwendigen Schulungen absolviert. „Sie sind nun fit, um ihr Wissen weiterzugeben und Beratungen durchzuführen. Die beiden werden aber auch eine gewisse Koordinierungsfunktion im Kampf gegen prekäre Arbeitsverhältnisse in der Steiermark einnehmen und sich um eine gute Vernetzung bemühen“, steigt der stellvertretende Geschäftsführer der GPA-djp Steiermark Christian Jammerbund mit viel Elan in das „Zukunftsthema der Gewerkschaftsbewegung“ ein. „Es ist Zeit für eine arbeitsrechtliche Gleichstellung für Beschäftigte mit freien Dienstverträgen!“

Auch der Regionalgeschäftsführer der GPA-djp Salzburg, Gerald Forcher, greift das Themenfeld voller Tatendrang auf. Ihn stört, dass seitens der Arbeitgeber oft versucht wird, echte Dienstverhältnisse zu umgehen, um ganz einfach Kosten zu sparen. „Betroffene KollegInnen haben dann keine Ansprüche auf die Entgeltbestimmungen der jeweiligen Kollektivverträge, obendrein verliert die Sozialversicherung Beiträge“, kritisiert Forcher und will durch die Beratung und Betreuung Betroffener dem Unterwandern von Kollektivverträgen einen Riegel verschieben. „Aus den Problemlagen, die wir in Erfahrung bringen, wollen wir gewerkschaftliche Forderungen ableiten und auch auf der politischen Ebene diskutieren.“

Infos unter:
www.watchlist-prekaer.at



Fotos: Mafalda Rakos

Die Missstände beschränken sich nicht auf wenige Branchen, sondern sind weit verbreitet. Selbst RegalbetreuerInnen sind von prekären Beschäftigungsformen betroffen.

Selbsttest für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen

**Haben Sie einen Werkvertrag oder freien Dienstvertrag?
Haben Sie Zweifel an der Rechtmäßigkeit Ihres Arbeitsverhältnisses?**

Dann kreuzen Sie an, was von den folgenden Punkten auf Ihre Arbeitssituation zutrifft. Je mehr Punkte zutreffen, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass es sich bei Ihrem Werkvertrag oder freien Dienstvertrag um ein Umgehungsverhältnis (Scheinselbstständigkeit) handelt und Ihnen vom Arbeitgeber Rechte vorenthalten werden.

- Ich habe fixe, vorgegebene Arbeitszeiten.
- Ich habe im Betrieb einen eigenen Arbeitsplatz mit Schreibtisch und Computer.
- Ich bin selbst die Ansprechperson für einen vorgegebenen Arbeitsbereich.
- Ich erfülle vorgegebene Tätigkeiten selbst und darf mich dabei nicht vertreten lassen.
- Ich muss meinen Urlaub oder Abwesenheiten genehmigen lassen.
- Krankenstand: Ich muss eine Krankmeldung bringen.
- Mir werden Weisungen erteilt und meine Arbeitsleistung wird kontrolliert.
- Mir werden Überstunden angeordnet.

Falls auf Sie mehrere Punkte zutreffen, die Sie ankreuzen können, unterstützt Sie die GPA-djp gerne beratend!

Kommentar



© Nuriith Wagner-Strauss

Das Märchen vom Tellerwäscher

Gerechte Verteilung ist die Voraussetzung für die Chancengleichheit zukünftiger Generationen.

von Wolfgang Katzian

Vom Tellerwäscher zum Millionär. Wenn ich mich nur genügend anstrengte, kann ich alles werden oder zumindest meinen Kindern ein besseres Leben ermöglichen. So oder so ähnlich lautet der amerikanische Traum. Hinter diesem Traum steht die Überzeugung, dass selbst in einer ungleichen Gesellschaft Chancengleichheit bestehen kann. Branko Milanovic, Ungleichheitsforscher und Professor an der City University of New York hat den „American Dream“ nun ins Reich der schönen Märchen verbannt: Anhand von US-Mikrodaten für die Jahre 1960 bis 2010 hat Milanovic gezeigt, dass arme Menschen in jenen US-Staaten, in denen die Ungleichverteilung besonders hoch ist, ein geringeres Einkommenswachstum und eine geringere soziale Mobilität verzeichneten.

Die USA verhalten sich laut Milanovic damit nicht anders, als andere Gesellschaften mit einer hohen Ungleichheit: Hohe Einkommensungleichheit führt zu geringer Chancengleichheit und wenig Aufstiegsmöglichkeiten für die nächste Generation.

Das ist eine wichtige Erkenntnis, denn sie bestätigt einmal mehr, dass Umverteilung nicht – wie Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung es gerne darstellen – „ein Thema von Vorgestern“ oder aus der „Mottenkiste“ ist. Vielmehr entscheidet die Einkommensverteilung von heute ganz konkret darüber, welche Chancen unsere Kinder und Enkelkinder in der Zukunft vorfinden werden. Wenn sich die Ein-

Ungleichheit führt zu geringer Chancengleichheit in der Zukunft.

kommensungleichheit verfestigt, dann wird das auch auf die nächsten Generationen übertragen.

Die meisten Diskussionen über Verteilungsgerechtigkeit – egal ob am sprichwörtlichen Stammtisch oder in der Politik – finden auf der Ebene persönlicher Betroffenheit statt. Wer für seinen Grundbesitz ein paar Euro an Vermögenssteuern bezahlen soll, findet das lästig. Wer die Gefahr sieht, dass sein hohes Einkommen stärker besteuert werden könnte, reagiert verärgert. Wer fürchtet,

seine Aktiengewinne könnten höher besteuert werden, reagiert genauso empört wie ein Industrieller im Zusammenhang mit höheren Gewinnsteuern. Wo käme man denn da hin, das was einem zusteht, mit dem Finanzminister zu teilen. Die persönliche Betroffenheit gewinnt die Überhand und bestimmt die politische Meinung. Das bewirkt, dass selbst Menschen, die von diesen Maßnahmen gar nicht betroffen wären, zum Teil ablehnend reagieren. Denn: Was mich heute nicht betrifft, könnte mich oder meine Kinder morgen betreffen, wenn wir zu Geld gekommen sind.

Was dabei völlig ins Hintertreffen gerät: Verteilungsgerechtigkeit ist kein Luxus, auf den wir verzichten können, wenn wir ihn uns nicht leisten wollen. Verteilungsgerechtigkeit ist entscheidend dafür, wie die Gesellschaft aussieht, in der wir und unsere Kinder leben – heute und in der Zukunft. Wann immer wir daher über Verteilungsgerechtigkeit diskutieren, sollten wir versuchen, den eigenen Egoismus ein bisschen hinten zu halten und daran denken, welche Zukunft wir uns für unsere Kinder wünschen. ■

Teilen ist mehr als ein Facebook-Button

GPA-djp-Jugend appelliert an die 15 reichsten ÖsterreicherInnen, Schutzsuchende zu unterstützen.

*Sehr geehrte Familie Porsche,
Sehr geehrte Familie Piëch,*

seit Jahren führen Sie nun die Liste der reichsten ÖsterreicherInnen an. Mit einem geschätzten Vermögen, dessen Summe ehrlicherweise unsere Vorstellungskraft übersteigt.

Wir wenden uns an Sie, weil wir in Österreich eine Situation erreicht haben, die für uns als junge GewerkschafterInnen nicht mehr tragbar ist.

Die PolitikerInnen legen sich auf Obergrenzen für Flüchtlinge fest, neuerdings gibt es auch eine Diskussion um die Mindestzahl von Abschiebungen – gleichzeitig werden diejenigen Flüchtlinge, die es unter Lebensgefahr nach Österreich geschafft haben, in Containerdörfern und Substandardunterkünften untergebracht. Auch rassistische Übergriffe sind Teil des Alltags geworden.

Viele von uns engagieren sich ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe, wir rufen zur Unterstützung und zu Spendenaktionen auf, wir versuchen der Öffentlichkeit klarzumachen, wie wichtig eine menschliche Reaktion auf die momentane Situation ist.

Nun wenden wir uns an Sie, denn Sie sind Personen des öffentlichen Lebens, denen Respekt und Wertschätzung entgegengebracht werden. Sie haben Einfluss in der Wirtschaft, auf die Politik und innerhalb der Gesellschaft. Wir möchten Sie bitten, von dieser Vorbildrolle Gebrauch zu machen und sich aktiv für sozial und finanziell Schwächere und Menschen, die ihr Land aufgrund von Krieg und Verfolgung verlassen mussten, starkzumachen.

Es ist bekannt, dass Sie über mehrere Immobilien verfügen – könnten Sie sich vorstellen, einige davon für die Unterbringung von Flüchtlingen zur Verfügung zu stellen und die Betreuung vor Ort zu finanzieren?

Dieser Schritt würde Ihr Vermögen kaum belasten und gleichzeitig können Sie der Bevölkerung zeigen, wie wichtig eine solidarische Werthaltung im Moment ist.

Wir leben in einer Zeit, in der sich das halbe Leben in den sozialen Medien abspielt. Dort ist es einfach, sein Mitgefühl durch einen Klick auszudrücken – umso wichtiger scheint es uns, alle daran zu erinnern, dass Teilen kein Facebook-Button ist.

Wir bitten Sie, diese Aktion zu unterstützen und Ihren Einfluss einer gerechten Sache zur Verfügung zu stellen.

*Mit freundlichen Grüßen,
Ihre GPA-djp-Jugend*

Gute Pflege

Im Auftrag der AK Wien ist das Europäische Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung in einer Studie der Frage nachgegangen, wie gute Pflege und Betreuung für pflegebedürftige Personen gewährleistet werden kann. Befragt wurden Beschäftigte aller Berufsgruppen im Bereich Pflege und Betreuung. Das Ergebnis der Studie bestätigt die bekannten Problemfelder: Zeitdruck, (Un-) Vereinbarkeit von Beruf und Familie, kaum Raum für Beziehungen zu KlientInnen, körperliche und psychische Belastung. Es gibt also viel Verbesserungspotenzial im Bereich der Arbeitsbedingungen.

Sehr wichtig ist den befragten Beschäftigten auch die Autonomie der Pflegebedürftigen. Diese bemisst sich u. a. daran, die für sie beste Pflege auswählen zu können. Diese Wahlfreiheit ist oft eingeschränkt, weil Pflegebedürftige und Angehörige nicht ausreichend informiert sind bzw. weil in bestimmten Gebieten Österreichs keine Alternativen existieren. Auch hinsichtlich der Höhe des Pflegegeldes stößt die Autonomie an ihre Grenzen, denn oft reicht es nicht, die erforderliche Leistung zuzukaufen.

Download der Studie:
<https://wien.arbeiterkammer.at>



In Deutschland müssen viele Menschen trotz jahrzehntelanger Beitragszahlung mit Renten unter der Armutsgrenze auskommen.

Falsche Vorbilder

Man hört es oft: Deutschland zeigt vor, wie es geht. Im Falle des Pensionssystems ist Deutschland aber ein Beispiel dafür, wie man es nicht machen soll.

von David Mum

In Deutschland hat man den Weg beschritten, den auch in Österreich viele fordern: Die öffentlichen Pensionen wurden gekürzt und betriebliche und private Pensionen steuerlich gefördert. Mittlerweile hat man in Deutschland ein Pensionsniveau, das etwa halb so hoch ist wie in Österreich. Nun schlägt sogar die christdemokratische CSU vor, den Retougang einzulegen, die 2001 beschlossenen

Pensionskürzungen rückgängig zu machen und die privaten Riester-Renten stoppen. Die „Neoliberalisierung“ des vorigen Jahrzehnts sei gescheitert. Die deutschen Renten seien so stark gekürzt worden, dass viele Menschen trotz jahrzehntelanger Beitragszahlung im Alter unter der Armutsgrenze bleiben werden. Deutsche Versicherte, die 2.500 Euro brutto im Monat verdienen und 35 Jahre Vollzeit arbeiten,

bekommen eine „Pension“ von nur 688 Euro! In Österreich erhält man im selben Fall eine Nettopension von 1.335 EUR. Die CSU befürchtet, dass etwa die Hälfte der Bevölkerung in der Sozialhilfe landen würde. Dies betreffe besonders Frauen. Bei einer neuen Reform müsse daher die gesetzliche Rente im Zentrum stehen. Die Riester-Rente sei gescheitert. Nicht einmal die Hälfte der Bevölkerung sollte

privat fürs Alter vor. Auch die SPD, die diese Kürzungen durchsetzte, sieht das nun ein: SPD-Vize Stegner bringt das Problem der privaten Zusatzrenten auf den Punkt: „Wer die Riester-Rente bräuchte, kann sie sich nicht leisten, und wer sie sich leisten kann, braucht sie nicht.“

Der Vergleich macht sicher

Die deutsche Böcklerstiftung hat das österreichische und deutsche Pensionssystem in einer Studie verglichen. Die Ergebnisse sind eindeutig. „Der Vergleich zeigt, dass das österreichische System einen deutlich besseren Schutz im Alter durch höhere Leistungen gewährleistet.“

Ein wichtiger Grund für das schwächere Abschneiden des deutschen Alterssicherungssystems besteht darin, dass sich die Erwartungen, die mit einem teilweisen Umstieg auf Kapitaldeckung verbunden waren, nicht erfüllt haben. Die drastischen Rentenkürzungen werden durch die kapitalgedeckte „zweite“ (betriebliche Altersvorsorge) und „dritte“ (Riester-Rente) Säule nicht ausgeglichen. Die Privatpensionen sind durch hohe Gebühren, stetig sinkenden Garantiezinsen und zu niedrige Renditen gekennzeichnet. Sie können die Lücken in der gesetzlichen Rente nicht ausgleichen.

Das zeigen auch OECD-Vergleichsrechnungen allzu deutlich. Die OECD errechnet in Fallbeispielen das Pensionsniveau, das man erhält, wenn man 45 Jahre arbeitet, das Durchschnittseinkommen erzielt und zum Regelpensionsalter in Pension geht. Die OECD vergleicht die Pension, die man bekommen wird, mit dem jeweiligen Arbeitseinkommen. Österreich weist ein zukünftiges Pensionsniveau von 78,1 % brutto und 91,6 % netto aus. In Deutschland ist das zukünftige Rentenniveau weitaus niedriger: 37,5 % brutto und 50,0 % netto. Die

WSI-AutorInnen kommen zum Schluss: Die Erfahrungen aus Österreich zeigen, dass eine starke öffentliche Alterssicherung bessere Ergebnisse bringt.

3-Säulen-Modell hemmt Mobilität

„Mehr Säulen bringen mehr Sicherheit.“ Mit diesem scheinbar logischem Befund wird Kürzungen der öffentlichen Pensionen und Förderungen für Zusatzpensionen das

3 Säulen in der Pensionsvorsorge bringen nicht mehr Sicherheit, sondern mehr Verwaltungsaufwand.

Wort geredet. Das Bild wirkt auf den ersten Blick überzeugend, auf den zweiten Blick erkennt man aber: Es ist falsch. Das zeigt nicht nur das Beispiel Deutschlands. Denn Betriebspensionen und Privatpensionen gibt es für die meisten Menschen nicht. Und außerdem setzen sie die Menschen den unkalkulierbaren Finanzmarktrisiken aus. Die Pensionen werden nicht sicherer, wenn man sie von drei statt einer Stelle bezieht. Volkswirtschaftlich betrachtet ist ein Pensionssystem, das mit drei Säulen (= drei Verwaltungsapparate) dieselbe Funktion erfüllt, wie bislang die gesetzliche Pensionsversicherung allein sicher nicht kostengünstiger, sondern teurer. Der Vorteil des niedrigen Verwaltungsaufwands in der Sozialversicherung würde preisgegeben.

Gleichzeitig würden für viele Menschen Lücken entstehen: In der zweiten Säule, der betrieblichen Pensionsvorsorge, werden nur Zeiten der Erwerbstätigkeit in jenen Betrieben erfasst, die betriebliche Pensionen anbieten. Das trifft aber nur auf eine Minderheit der ArbeitnehmerInnen in Österreich zu. Hinzu kommt, dass im Gegensatz zur solidarischen Pensionsversicherung

Perioden der Arbeitslosigkeit, der atypischen Beschäftigung oder der Kindererziehung nicht berücksichtigt werden. Das ist der zentrale Vorteil von öffentlichen Pensionssystemen: es sind alle Erwerbstätigen erfasst. Und jeder Arbeitgeber muss ab dem Beginn jeder Beschäftigung Pensionsversicherungsbeiträge abführen. Es gibt keine Lücken in der Absicherung. Anders bei Betriebspensionen: Erstens haben die meisten Arbeitgeber keine Betriebspensionsregelungen, und zweitens muss man meist ein paar Jahre beim selben Arbeitgeber durchgehend beschäftigt sein, um einen Anspruch auf Betriebspensionen erworben zu haben. Arbeitgeber sehen Betriebspensionsregelungen nämlich weniger als sozialpolitisches denn als personalpolitisches Instrument.

Die dritte Säule, die freiwillige Altersvorsorge, ist allein von den ArbeitnehmerInnen zu finanzieren, der Arbeitgeber zahlt keine Beiträge. Das 3-Säulen-Modell ist also Ausdruck eines Konzepts, das auf weniger gesellschaftlichem Ausgleich und vermehrtem Risiko für die Einzelnen beruht. Die starke Gewichtung der öffentlichen Pensionen in Österreich ist so gesehen kein Nachteil, sondern ein Vorteil. Sie gewährleistet, dass die Absicherung im Alter nicht davon abhängt, bei wie vielen verschiedenen Arbeitgebern man beschäftigt war. Entscheidend ist die Anzahl der Versicherungsjahre, unabhängig davon, ob diese beim selben Arbeitgeber oder bei vielen geleistet wurden. Ein gut ausgebautes öffentliches Pensionssystem erleichtert daher die Mobilität der ArbeitnehmerInnen. Denn ein Arbeitsplatzwechsel bedeutet keinen Nachteil bei der Altersvorsorge.

Hier geht's zur Studie:

www.boeckler.de



Chinesisches Lohndumping hat auch Auswirkungen auf den österreichischen Arbeitsmarkt.

© Lou Linwei - Mauritius Images

Stahlbranche unter Druck

China exportiert zu Dumpingpreisen. Nun bildet sich Widerstand gegen die Zuerkennung des Marktökonomiestatus.

von Alexia Weiss

Europas Stahlbranche hat schon bessere Tage erlebt: Höhere Energiepreise als in anderen Teilen der Welt, etwa den USA, sowie ein massiver CO₂-Ausstoß bei der Produktion, wofür Zertifikate erstanden werden müssen, sind potenzielle Nachteile im globalen Wettbewerb, denen man sich schon geraume Zeit zu stellen hat. Nun kommt zusätzlich Druck durch Stahlimporte aus China zu Dumpingpreisen: Das führt zu einem Verfall des Stahlpreises auch für europäische Produkte, erklärt GPA-djp-Experte Georg Grundei. Noch gibt es aber die Möglichkeit, derartige Einfuhren mit Dumping-Zöllen zu belegen. Sollte China mit Jahresende allerdings den Status einer Marktökonomie erhalten, fiel diese Möglichkeit de facto weg. Daher ist unter anderem in der europäischen Stahlbranche Feuer am Dach.

Als China 2001 der Welthandelsorganisation WTO beiträt, wurde in einem Protokoll vereinbart, dass es den Status einer Marktökonomie für einen Zeitraum von vorerst 15 Jahren nicht erhält. Diese Frist endet kommenden Dezember. Erhält China nun diesen Status, dann können Einfuhren aus China nicht mehr wie bisher mit Strafzöllen belegt werden – selbst wenn das

Land unter den Produktionskosten exportiert und somit den Wettbewerb massiv verzerrt. Genau das tut China inzwischen seit Jahren. Das Land hat, wie Grundei betont, im Zuge seines exzessiven Wachstums in den vergangenen Jahren auch die Stahlproduktion massiv ausgebaut. Inzwischen geht das Wirtschaftswachstum zurück – und damit auch die Binnennachfrage nach Stahl. Doch China hat seine Produktion nicht entsprechend gedrosselt.

Weltweit werden derzeit 1,7 Milliarden Tonnen Stahl produziert – mehr als die Hälfte davon in China. 2016 wird die Überproduktion Chinas laut EUROFER, der European Steel Association, 410 Millionen Tonnen betragen. Die Nachfrage nach Stahl in Europa liegt bei 150 Millionen Tonnen. Diese Zahlen zeigen, welche Krise sich hier abzeichnen könnte.

15.000 Arbeitsplätze sind betroffen

Hört man sich in den heimischen Betrieben um, ist die Lage schon heute nicht rosig. EU-weit sind 328.000 Menschen direkt in der Stahlproduktion beschäftigt. Durch mit dieser Branche verbundene Wirtschaftszweige geht es um weitaus mehr Arbeitsplätze. In

Österreich sind rund 15.000 Menschen direkt in der Stahlproduktion tätig. Der voestalpine-Konzern beschäftigt insgesamt ca. 45.000 Menschen, davon hierzulande rund 24.000. Zum Konzern gehören 13 der insgesamt 22 stahlproduzierenden Betriebe in Österreich (darunter auch die Böhler-Standorte).

Daniela Kibler ist Betriebsratsvorsitzende der voestalpine Grobblech. „Wir spüren den Preiskampf“, sagt sie, und natürlich gebe es hier Ängste in der Belegschaft. Zuletzt seien an die 100 Leasingkräfte abgebaut worden. Das Stammpersonal versuche man zu halten. Doch auch hier sei es bereits zu Gehaltseinbußen durch die Umstellung von einem Vier- auf einen Drei-Schicht-Betrieb gekommen. Aktuell wartet der Betrieb, ob es den Zuschlag von Russland für einen Grobblechvertrag im Rahmen des Nord-Stream-Projekts bekommt. Dann könnte man wieder auf einen Vier-Schicht-Betrieb umstellen. Im Moment sei aber eben „Nervosität da“.

Weniger niedrig Qualifizierte

Herbert Kepplinger ist Angestelltenbetriebsratsvorsitzender der voestalpine Stahl in Linz. Der Standort beschäftigt 7.500 Menschen. Einsparungsprogramme gebe es hier laufend, erzählt er, Personalabbau stehe aber derzeit nicht zur Debatte. „Der Arbeitsdruck steigt allerdings“, betont Kepplinger. Natürliche Abgänge würden nicht mehr nachbesetzt und auch neue Aufgaben müssten von den restlichen ArbeitnehmerInnen übernommen werden. Bei neuen Anlagen bemühe man sich um mehr Automatisierung. Langfristig bedeute das weniger Arbeitsplätze für niedrig Qualifizierte. Auf der anderen Seite steige der Bedarf an hochqualifizierten Angestellten in der Forschung. Denn, so Kepplinger, die

Geschäftsführung tue alles, um den Standort zu halten. Mittel Nummer eins sei die Investition in innovative Produkte. Und dazu benötige man einen Top-Forschungsbereich.

Hier hakt auch Grundei ein: Der Preiskampf sei da, und die Importe aus China seien nicht wegzureden. Der Stahlproduktionsstandort Österreich spüre das, sei aber europaweit gesehen weniger in Gefahr. Gerade die voestalpine sei bekannt für ihre hochwertigen Produkte. Als Beispiel nennt Grundei die Schienen: Hier sei man Weltmarktführer

Die österreichische Stahlindustrie punktet vor allem durch hohe Qualität.

durch Qualität. Innovation sei insgesamt der Schlüssel, um den Standort sicher durch die aktuelle Krise zu bringen. Und das sei ein weites Feld, mit unzähligen Möglichkeiten, die Produkteigenschaften noch zu verbessern. Eine Richtung ist hier, den Stahl für Produkte robust, aber leichter zu machen. Bei einer Schraubmutter kann man dann zum Beispiel durch Kerben Material reduzieren und so das Gewicht nochmals verringern. Hier seien die heimischen stahlproduzierenden Unternehmen aber auf einem guten Kurs.

Einen weiteren wichtigen Faktor sieht Grundei im Bereich Service bzw. Flexibilität. China könne zwar viel Stahl – zum Beispiel in Form von Bandstahl (das sind ausgewalzte Stahlbänder, die aufgerollt werden) kostengünstig liefern, tue sich aber aufgrund der langen Transportwege schwer, dies kurzfristig in einer bestimmten Qualität zu tun. Da könnte man in Europa beziehungsweise Österreich punkten. Stichwort Bandstahl: Wie hoch der Preisdruck hier bereits jetzt ist, rechnet GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian vor: „Während beispielsweise eine

Tonne Warmbandstahl in der EU 330 Euro pro Tonne kostet, kommt eine Tonne aus China, die nach Europa exportiert wird, auf nur 270 Euro. Die USA haben viel höhere Zollaufschläge, wodurch eine Tonne 500 Euro kostet.“

Die GPA-djp setzt im Verbund mit den Industriegewerkschaften in Europa daher alles daran zu verhindern, dass China automatisch den Marktökonomiestatus erhält. Einerseits seien die Arbeitsbedingungen in dem Land nicht akzeptabel. So gebe es nach wie vor keine autonomen Kollektivvertragsverhandlungen. Andererseits wären staatlich geförderten Dumpingpreisen Tür und Tor geöffnet und ein Verhängen von effektiven Strafzöllen dann nicht

mehr möglich. Vor einigen Wochen haben daher bereits Tausende Stahlarbeiter aus ganz Europa in Brüssel demonstriert und hier von der EU-Kommission konsequentes Handeln eingefordert. Auch auf dem politischen Parkett will die Gewerkschaft in den kommenden Monaten entsprechend aktiv werden. ■

Anerkennung als Marktökonomie

Um von der EU als Marktökonomie anerkannt zu werden, muss China fünf Kriterien erfüllen. Erfüllt ist bisher nur, dass Privatisierungsverfahren nicht staatlich verzerrt sein dürfen. Was dagegen fehlt ist eine Regelung, dass Unternehmen nicht durch Preiskontrollen beeinflusst werden, ein diskriminierungsfreies Gesellschaftsrecht, ein funktionierendes Insolvenzrecht, wirksame Verfahren zum Schutz geistigen Eigentums sowie ein staatsunabhängiger Finanzsektor.



© NG Collection - Interfoto - picturedesk.com

Panama jenseits von Tiger und Bär

Wie große Vermögen vorbei an Steuern und Kontrollen geparkt und illegal weiter investiert werden.

von Sandra Breiteneder

Vor einem Jahr wurden der Süddeutschen Zeitung 26 Terabyte an Daten anonym zugespielt. Die Enthüllungen der „Panama-Papiere“ bringen jetzt Regierungen, Prominente und Sportstars rund um den Globus in Erklärungsnot. Im Mittelpunkt der Enthüllung steht die Anwaltskanzlei Mossack Fonseca, die seit über 40 Jahren Briefkastenfirmen verkauft. Diese Offshore-Firmen sind an sich nicht illegal, die zentrale Frage ist, ob sie für Steuerhinterziehung oder zur Finanzierung von kriminellen Machenschaften genutzt werden. In den Panama-Papers finden sich Spuren zu Waffenhandel und Krieg, illegaler Prostitution oder auch schlicht Selbstbereicherung. Vom französischen rechtsextremen Politiker Jean-Marie Le Pen über die Premierminister David Cameron (Großbritannien) und Sigmundur Davíð Gunnlaugsson (Island, inzwischen wegen seiner Beteiligung zurückgetreten) bis

zum Umfeld des russischen Präsidenten Vladimir Putin sind zahlreiche PolitikerInnen darin verwickelt. Mossack Fonseca hat über 214.000 Briefkastenfirmen gegründet. Allerdings gibt es auch noch viele andere, die mit dem Verstecken von Geld ihr Geschäft machen.

1.000 Milliarden Euro

Schon 2012 stellte die Europäische Kommission dar, dass der EU jährlich 1.000 Milliarden Euro durch Steuerflucht und Steuerhinterziehung verloren gingen. Zum Vergleich: Die Finanzierung einer Ausbildungs- und Beschäftigungsgarantie für alle Jugendlichen in Europa wird mit 21 Milliarden veranschlagt. „Jetzt sind konkrete politische Maßnahmen gefragt, wie etwa die rasche Umsetzung einer internationalen Finanztransaktionssteuer, die Eindämmung von Briefkastenfirmen und

Scheingesellschaften. Geschäfte, die über das Ausland laufen, dürfen nur dann steuerlich anerkannt werden, wenn sich die entsprechende ‚Oase‘ ausnahmslos am internationalen Informationsaustausch beteiligt. Bankkonten von Steuerflüchtlingen müssen offengelegt werden. Es ist nicht einzusehen, dass man von den Ärmsten der Gesellschaft beim Bezug von Unterstützung die Offenlegung aller Vermögensverhältnisse einfordert, die Superreichen sich aber auf Privatsphäre berufen können“, fordert Dwora Stein, Bundesgeschäftsführerin der GPA-djp. Schon seit Jahren gäbe es Instrumente, um die Schattengeschäfte, die mit großen Vermögen getrieben werden, einzudämmen, zu kontrollieren und zu beenden. Bisher fehlte der politische Wille diese umzusetzen. Wenn Panama so schön bleiben soll, wie im Kinderbuch von Janosch beschrieben, ist es an der Zeit endlich zu handeln. ■



© mauritius images - Image Source

Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt nicht erreicht

Arbeitsmarktanalyse der Arbeiterkammer über die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Positiv ist, dass in Österreich immer mehr Frauen erwerbstätig sind. Die Erwerbsquote ist in den letzten 20 Jahren von 58 auf 67 Prozent gestiegen. Trotzdem sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt schlechtergestellt. Sie arbeiten häufiger in Teilzeit und tragen oft die Hauptlast der Betreuungspflichten. Die Teilzeitquote bei Frauen liegt derzeit bei 47 Prozent, bei Männern dagegen bei nicht einmal zehn Prozent. Das macht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überwiegend zur Frauensache.

Handlungsbedarf besteht vor allem beim Einkommen von Frauen im Vergleich zu den Männern: Der Gender Pay Gap beträgt (laut einer Synthesis-Studie aus dem Jahr 2015) beim Berufseinstieg rund zwölf Prozent, nach 15 Jahren liegt dieser bereits bei 43 Prozent. Das hängt neben der Arbeitszeit und den betreuungsbedingten Unterbrechungen auch mit den gewählten Berufsfeldern von Frauen zusammen.

Näheres dazu unter:
www.arbeiterkammer.at

FAQs Arbeitsmarkt und Entsendung

In Zeiten steigender Arbeitslosigkeit werden die Diskussionen über Arbeitsmigration oftmals sehr emotional geführt. Mythen werden verbreitet und Neiddebatten vom Zaun gebrochen. Fakten kommen in diesen Diskussionen oft zu kurz. Deswegen ist es wichtig, sich die Zahlen und Fakten genau anzuschauen. Die Abteilung Europa und Internationales der GPA-djp hat daher unter dem Titel **Fragen & Antworten zur österreichischen Arbeitsmarktpolitik im globalen Gefüge** unter www.gpa-djp.at/internationales eine aktuelle Themenseite eingerichtet und die am häufigsten aufgeworfenen Fragen beantwortet.

Höhere Löhne für Textilindustrie und Expedit

Nach harten und sehr intensiven Verhandlungen einigten sich die VertreterInnen der Gewerkschaften mit den Vertretern der **Textilindustrie** auf folgenden Abschluss: Mit Wirkung von 1.4.2016 wurden die Ist-Löhne/Ist-Gehälter um 1,35 Prozent erhöht. Die KV-Löhne und Gehälter steigen um 1,4 Prozent. Die Lehrlingsentschädigungssätze für Arbeiter und Angestellte sowie die Reisekosten wurden ebenfalls um 1,4 Prozent erhöht. Nach jahrzehntelangen Diskussionen konnte eine Einigung über einen wichtigen Punkt erzielt werden: Die ArbeiterInnen der Textilindustrie erhalten ab 31. Oktober 2016 ein neues modernes Lohngruppenschema. Der Abschluss betrifft rund 11.900 Beschäftigte der Textilindustrie.

Die GPA-djp einigte sich mit den Vertretern des Verbandes Österreichischer Zeitungen (VÖZ) über eine Erhöhung der Löhne für die rund 2.500 **ExpeditarbeiterInnen**, Redaktions- und Verwaltungsgehilfinnen, ZustellerInnen und AusträgerInnen. Die kollektivvertraglichen Wochenlöhne werden mit 1. April 2016 um 1,4 Prozent erhöht. Bestehende Überzahlungen bleiben aufrecht. Die Laufzeit der Vereinbarung gilt für zwölf Monate.



© Nurih Wagner-Strauss

Die Zentralbetriebsratsvorsitzende von Interspar Sabine Eiblmaier im Porträt.

„Oft sind es nur kleine Schritte, die dann große Zufriedenheit auslösen“

Nach der Kinderpause begann Sabine Eiblmaier als Kassierin bei Interspar in Braunau. Heute ist sie als Zentralbetriebsratsvorsitzende für 6.000 MitarbeiterInnen zuständig.

von Litsa Kalaitzis

Dass Sabine Eiblmaier, seit zwei Jahren Zentralbetriebsratsvorsitzende bei Interspar mit mehr als 6.000 Beschäftigten, im Handel gelandet ist, das ist ein Zufall: 1998, als ihre beiden Kinder aus dem Größten heraus waren, wollte sie wieder arbeiten. In ihrem Beruf fand die gelernte technische Zeichnerin in ihrem Heimatort Braunau keinen Job, „aber der Interspar hat gerade umgebaut, sie haben Leute gesucht, also habe ich

mich beworben“, erzählt die 44-Jährige: „Sie haben mich als Kassierin genommen, und es hat mir vom ersten Tag an gefallen: das Schöne daran ist der Kontakt mit den Kundinnen und Kunden.“

Schon nach zwei Jahren Betriebsrätin

Auch der Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen war der Innvertlerin von Beginn an ein großes

Anliegen, schon zwei Jahre später war sie Betriebsrätin. Wie es dazu kam? „Das hat mich eigentlich immer schon interessiert, in meiner Familie war die Gewerkschaft schon ein Thema“, erklärt Eiblmaier, die diese Tradition weiterlebt. Als Alleinerzieherin, die mit dem Gehalt einer Handelsangestellten über die Runden kommen musste, sei es ihr eben leicht gefallen, sich in die Lage vieler Kolleginnen und Kollegen hineinzusetzen. Relativ bald

habe sich auch abgezeichnet, dass sie der Betriebsratsvorsitzenden im Markt in Braunau bei deren Pensionierung nachfolge, berichtet Sabine Eiblmaier, die als Betriebsratsvorsitzende dann auch Mitglied des Zentralbetriebsrats wurde. Auch der nächste Schritt zur Vorsitzenden des Zentralbetriebsrats war angedacht: Ihre Vorgängerin Margit Pfatschbacher habe ihr gegenüber schon thematisiert, dass sie darüber nachdenken solle, ob das etwas für sie wäre, schmunzelt Eiblmaier: „Ich habe das für irgendwann später auch nicht ausgeschlossen, aber dann ist es wie aus heiterem Himmel gekommen.“ Im Dezember 2013 läutete das Telefon, Pfatschbacher informierte sie über ihren beruflichen Wechsel und erklärte, dass sie sie gerne als ihre Nachfolgerin vorschlagen würde.

Sprung ins kalte Wasser

Da sei ihr das Lachen erst einmal vergangen, zumal sie nur drei Tage Bedenkzeit hatte, erinnert sich Eiblmaier: „Ich habe das mit meiner Familie besprochen und eine Für- und-Wider-Liste gemacht. Mein Ja zu dieser Herausforderung war wohlüberlegt, ich hatte ja auch eine ernst zu nehmende Konkurrenz.“ Am 14. Jänner 2014 setzte sich Sabine Eiblmaier mit neun zu fünf Stimmen in der Neukonstituierung des Interspar-Zentralbetriebsrats durch und leitet ihn seitdem: „Das war ein Sprung ins eiskalte Wasser.“

Zum Auftakt startete die neue Zentralbetriebsratsvorsitzende eine Tour durch alle 62 Interspar-Märkte in Österreich, dafür nahm sie sich ein halbes Jahr Zeit. „Abgesehen davon, dass die Leute wissen sollen, mit wem sie es zu tun haben, wollte ich ja auch sehen, wie es überall läuft“, erklärt sie sich mit dem Ergebnis dieser Kennenlern-Runde durchaus zufrieden. Ein zentrales Problem,

von dem alle 6.000 Beschäftigten betroffen wären, gebe es nicht, sehr wohl aber jede Menge regionsbezogene Herausforderungen, wie sie es formuliert, und die sich mit gutem Willen und vielen Gesprächen fast immer bewältigen ließen. „Ich sehe mich als Vermittlerin zwischen den Beschäftigten und den Führungskräften genauso wie als Vermittlerin zwischen der Zentrale und den Führungskräften: Meistens geht es wirklich darum, Missverständnisse auszuräumen und Kompro-

„Ich sehe mich als Vermittlerin zwischen den Beschäftigten und den Führungskräften.“

misse zu erreichen“, bringt sie diplomatisch auf den Punkt, dass es immer an den handelnden Personen liegt, wie ein Problem gelöst wird. Interspar sei grundsätzlich ein guter Arbeitgeber, aber es liege eben an den handelnden Personen vor Ort, wie die Rahmenbedingungen letztendlich gelebt werden. Erst unlängst habe ein Führungswechsel in einem Markt wahre Wunder gewirkt, versucht sie zu erklären: „Natürlich gibt es dort jetzt nicht weniger Arbeit, aber die Kolleginnen und Kollegen sind so viel zufriedener.“

„Oft sind es nur kleine Schritte, die dann große Zufriedenheit auslösen“, erzählt Eiblmaier auch am Beispiel der zusätzlichen Schulungen für das Arbeitszeit-Programm, die es jetzt für BetriebsrätInnen gibt: „Da gab es immer wieder Unklarheiten, es kann ja auch schon ein unabsichtlich nicht gesetztes Hakerl dafür reichen, dass eine Stunde nicht verrechnet wird, aber das bedeutet gleich weniger Geld.“

90 Prozent Zustimmung

Auf die Frage nach Erfolgserlebnissen erzählt Sabine Eiblmaier, dass

sie sich über jeden der vielen Anrufe aus ganz Österreich freue: „Wenn ein Problem thematisiert wird, dann ist der erste Schritt ja schon getan.“ Und natürlich habe ihr das Ergebnis der Betriebsratswahl Mitte März im Interspar-Markt in Braunau, in dem sie immer noch ihre Fixtage verbringt, wenn es der Terminkalender zulässt, sehr gut getan – kein Wunder: 90 Prozent Zustimmung bei einer Wahlbeteiligung von 72 Prozent (der 84 Beschäftigten) können sich sehen lassen, freut sich die Oberösterreicherin, um bei der Gratulation sofort bescheiden zu ergänzen: „Das war ja nicht ich, das ist die Bestätigung dafür, dass das neue Team dort super arbeitet.“

Dass Sabine Eiblmaier eine „Checkerin“ ist, wie man neusprachlich sagen würde, wird auch bei der Antwort auf die Frage nach ihren Hobbys klar. Eigentlich fahre sie gerne Fahrrad, aber die vergangenen Monate habe sie viel Zeit bei der Flüchtlingshilfe verbracht, anfangs in einem Transitlager für Flüchtlinge an der deutschen Grenze, jetzt versorgt sie AsylwerberInnen in Dauerquartieren: „Ich wollte nur Kleider hinbringen, aber mir war sofort klar: da ist mehr notwendig“, berichtet sie von der privaten Spendengruppe, die sie gegründet hat. Weil trotz großen Engagements vieler Menschen noch mehr Unterstützung notwendig war, sei sie an ihren Arbeitgeber herangetreten, der sie nicht enttäuscht habe: „Die Firma hilft. Ich habe ein Budget dafür, wir arbeiten mit der Volkshilfe und mit dem Roten Kreuz zusammen. Wenn sie mich kontaktieren, kann ich Lebensmittel, Hygieneartikel und Babypflegeartikel aus unserer Eigenmarke zur Verfügung stellen.“ Klingt so einfach. „Ist es meistens auch“, sagt Sabine Eiblmaier: „Man muss es nur angehen. Gemeinsam kann man fast immer viel erreichen.“



© GPA-djp

Bankangestellte demonstrieren für eine faire Gehaltserhöhung.

Arbeitsstiftung durchgesetzt

Beschäftigte, die in der Finanzbranche aufgrund des strukturellen Wandels ihren Job verlieren werden, bekommen eine Zukunftsperspektive.

von Elisabeth Schnallinger

Nach vier Verhandlungsrunden, zahlreichen Betriebsversammlungen, einer BetriebsrätInnenkonferenz mit mehr als 200 TeilnehmerInnen und einem Spitzengespräch in der Karwoche konnte das Verhandlungsteam der GPA-djp ihre beiden Hauptforderungen durchsetzen: Alle fünf Arbeitgeberverbände konnten von der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit einer Arbeitsstiftung überzeugt werden. Eine gemeinsame ExpertInnenrunde von allen fünf Arbeitgeberverbänden und der GPA-djp erarbeiten bis zum Sommer ein Stiftungskonzept für die Branche. Die Gehaltserhöhung für die rund 75.000 Bankangestellten liegt mit durchschnittlich 1,24 Prozent deutlich über der den Verhandlungen zu Grunde gelegten Inflationsrate von 0,9 Prozent.

„Für uns war das grundsätzliche Bekenntnis der Arbeitgeber zu einer Arbeitsstiftung in der Branche sehr wichtig. Im Paket mit dem Gehaltsabschluss, der deutlich über der

Inflationsrate liegt, können wir von einem akzeptablen Ergebnis sprechen. Das Engagement der Kolleginnen und Kollegen hat sich bezahlt gemacht“, zeigt sich der Chefverhandler der GPA-djp Wolfgang Pischinger nach der über zehnstündigen 4. Verhandlungsrunde zufrieden.

Gewinne steigen, Beschäftigtenzahlen sinken

Trotz des schwierigen Marktumfelds erzielte die österreichische Finanzbranche im Jahr 2015 einen Gesamtgewinn von mehr als 3,7 Milliarden Euro. Dieser Gewinn liegt im Schnitt

der Rekordergebnisse, die in den Jahren 2004 bis 2007 erwirtschaftet wurden. Die Personalentwicklung zeigt dagegen ein ganz anderes Bild: Vom Beschäftigungsstand vor der Krise ist man weit entfernt. Zum Jahresende 2015 sind es 5.259 Beschäftigte bzw. satte sechs Prozent weniger. Durch die Zunahme von Teilzeitarbeit ist der Rückgang noch deutlicher. Gemessen in Vollzeitäquivalenten liegt der Rückgang bei 9,4 Prozent. Angesichts dieser Zahlen und des noch weiter drohenden Personalabbaus ist eine Arbeitsstiftung für die gesamte Branche absolut unerlässlich. ■

Der Abschluss im Detail:

Der Abschluss im Detail: Die Gehälter steigen um 0,7 Prozent zuzüglich 15 Euro, was im Durchschnitt 1,24 Prozent ergibt. Übersteigende Gehaltsbestandteile über 80.000 Euro brutto Jahreseinkommen werden mit 0,4 Prozent angehoben, wobei Überstundenpauschalien, Ausgleichszulagen und Kinderzulagen nicht eingerechnet werden. Die Lehrlingsentschädigungen steigen um 1,5 Prozent und die Kinderzulagen um 1,24 Prozent.



© mauritius images - Gustav Dejerit

Mehrarbeit und Überstunden

Was ist das und wie werden sie abgegolten?

Als **Mehrarbeit** wird jene Arbeit bezeichnet, die zwischen dem vereinbarten Normalarbeitszeitausmaß (z. B. 38,5 Wochenstunden) und dem gesetzlichen Normalarbeitszeitausmaß (im Regelfall 40 Wochenstunden) geleistet wird. Erst wenn über das gesetzliche Normalarbeitszeitausmaß hinaus gearbeitet wird, fallen Überstunden an. Sind Sie vollzeitbeschäftigt, ist die von Ihnen geleistete Mehrarbeit – sofern der Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt – zuschlagsfrei. Das bedeutet, Sie bekommen Mehrarbeit im Verhältnis 1:1 ausbezahlt oder durch Zeitausgleich abgegolten. Teilzeitkräfte haben seit 1.1.2008 Anspruch auf einen gesetzlichen Mehrarbeitszuschlag.

Überstundenarbeit liegt vor, wenn die gesetzlich zulässige wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden überschritten wird. Achtung: Die 40 bzw. 8 Stunden Normalarbeitszeit können im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten anders verteilt oder verlängert werden. Für Überstunden gebührt jedenfalls ein Zuschlag von 50 Prozent oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich, also Freizeit. Der Überstundenzuschlag ist auch beim Zeitausgleich zu berücksichtigen. Nicht als Überstunden gelten: Gleitzeitguthaben, die übertragen werden können, und Zeitguthaben, die in die nächste Durchrechnungsperiode übertragen werden können.

Arbeitsrechts-ABC

Von A wie Abfertigung bis V wie vorzeitiger Austritt. Das Online-Rechts-ABC der GPA-djp-Rechtsabteilung gibt einen umfassenden Überblick über alle Eventualitäten des Arbeitslebens. Häufig wiederkehrende Fragen und Probleme werden zusammengefasst und komplexe Rechtsthemen einfach und auch für Laien gut nachvollziehbar erklärt. Das Arbeitsrechts-ABC ersetzt keine persönliche Beratung, es kann jedoch eine erste Orientierung ermöglichen und bei der Entscheidung weiterhelfen, ob es Sinn macht eine persönliche Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.

Mehr dazu unter: www.gpa-djp/recht

Tipps für erfolgreiche Bewerbungsgespräche

In den meisten Firmen ist es nicht mehr nötig im Anzug/Kostüm etc. zum Bewerbungsgespräch zu erscheinen. Freizeitkleidung bzw. sehr legere Kleidung könnte aber einen negativen Eindruck hinterlassen.

Das Bewerbungsgespräch folgt immer einem ähnlichen Aufbau: Nach einer kurzen Einleitungsphase stellen sich InterviewerIn und BewerberIn vor. Danach wird in der Regel über den Lebenslauf gesprochen. Schließlich werden das Unternehmen sowie Tätigkeit und Aufgabengebiet vorgestellt. Es ist sinnvoll, dass Sie sich im Vorhinein gut über das Unternehmen informieren und gezielte Fragen stellen können.

Sie sollten unter keinen Umständen lügen, und wenn Sie Lücken in Ihrem Lebenslauf haben, sollten Sie sich auf dahingehende Fragen gut vorbereiten.

Auf die Frage der Gehaltswünsche sollten Sie sich ebenfalls gut vorbereiten. Sie können ruhig mehr verlangen als angeboten wird, aber zu viel erweckt den Eindruck, dass Sie sich selbst überschätzen. Schauen Sie sich doch vor dem Bewerbungsgespräch den für die Branche gültigen Kollektivvertrag an.



© mauritius images - Florian Bachmeier

Faktencheck Asyl

Mythen und falsche Behauptungen rund um Asyl und Flucht analysiert und richtiggestellt.

von Lucia Bauer

Behauptung: Europa trägt die Hauptlast der Flüchtlingskrise.

Faktencheck: Nur ein winziger Bruchteil der Menschen, die weltweit auf der Flucht vor Krieg, Folter und Vertreibung sind, kommen nach Europa. Ende 2014 waren weltweit insgesamt 59,5 Millionen Menschen auf der Flucht. Die meisten davon flohen an einen sicheren Ort innerhalb ihres Landes. 95 Prozent aller syrischen Kriegsflüchtlinge wurden in den Nachbarländern aufgenommen. Insgesamt versuchten 2015 etwa eine Million Flüchtlinge die Einwanderung nach Europa.

Das entspricht der Anzahl von Menschen, die in den Libanon geflüchtet sind. Einem Land mit 4,4 Millionen Einwohner und etwa der Größe von Tirol.

Behauptung: Wir erleben eine beispiellose Flüchtlingskrise. Noch nie sind so viele Menschen nach Österreich gekommen.

Faktencheck: Österreich hat in früheren Krisen bedeutend mehr Flüchtlinge aufgenommen. 2015 wurden in Österreich 90.000 Ansuchen auf Asyl gestellt. Im Vergleich dazu kamen in den Jahren 1956/57

rund 180.000 Menschen aus Ungarn nach Österreich. 1968 flohen 162.000 Menschen aus der damaligen Tschechoslowakei nach Österreich. In jüngerer Zeit hat Österreich nach dem Zerfall Jugoslawiens 90.000 Flüchtlinge aufgenommen.

Behauptung: 80 Prozent aller Flüchtlinge sind Wirtschaftsflüchtlinge.

Faktencheck: Die größte Flüchtlingsgruppe waren im Jahr 2015 Menschen aus Afghanistan mit 25.202 Anträgen. Knapp dahinter folgen mit 25.064 Ansuchen SyrerInnen. Schon deutlich darunter auf Platz

drei liegen IrakerInnen mit 13.528 Anträgen. In allen drei Ländern herrscht seit Jahren Bürgerkrieg, Terror und Verfolgung. Die Anträge werden streng selektiert. Derzeit liegt die Anerkennungsquote bei 39 Prozent. In Zahlen sind das 14.000 positive Entscheidungen von 36.000 Anträgen. Zusätzlich wurde 2.200 Personen subsidiärer Schutz (befristeter Schutz vor Abschiebung, weil deren Leben oder Unversehrtheit im Herkunftsstaat gefährdet ist) gewährt.

Behauptung: Österreich kann sich die Flüchtlinge nicht leisten.

Faktencheck: Das Innenministerium rechnet für das Jahr 2016 mit Gesamtkosten von insgesamt 565 Millionen Euro. Im Vergleich dazu hat Österreich zwischen 2009 und 2014 zehn Milliarden Euro für die Rettung von Banken ausgegeben. Allein im Jahr 2014 waren es mehr als vier Milliarden Euro. Annähernd gleich viel wie die Versorgung aller im Jahr 2016 erwarteten Flüchtlinge wird laut einer Berechnung des Innenministeriums im laufenden Jahr auch der Schutz der Grenzen kosten.

Behauptung: 90 Prozent der AsylwerberInnen sind Männer, die ihre Familien im Stich lassen.

Faktencheck: Laut Zahlen des Innenministeriums sind 76 Prozent der AsylwerberInnen Männer. Das liegt aber nicht daran, dass die Männer ihre Familien im Stich lassen. Laut UNO-Flüchtlingshilfswerk UNHCR wird vielmehr Männern eher zugetraut, dass sie die Strapazen der Flucht überstehen. Frauen seien zudem auf der Flucht noch der Gefahr sexueller Gewalt ausgesetzt. Bis zur jüngsten Verschärfung des Asylrechts in Österreich war es für Flüchtlinge möglich, nach ihrer Anerkennung ihre EhepartnerInnen und minderjährigen Kinder legal nachzuholen. Wenn diese

Möglichkeit wegfällt, bleibt Familien nichts anderes mehr übrig, als die Kinder auf die lebensgefährliche Flucht mitzunehmen.

Behauptung: AsylwerberInnen nehmen ÖsterreicherInnen die Arbeitsplätze weg.

Faktencheck: Derzeit dürfen Asylsuchende nur in wenigen Ausnahmefällen in Österreich arbeiten. Erst wenn sie als Flüchtlinge anerkannt sind, dürfen sie sich auf Arbeitssuche machen. Bis dahin sind sie zur Untätigkeit verdammt und haben auch keinen Anspruch auf Schulungen oder kostenlose Deutschkurse. Laut Berechnungen des Wifo würde die Integration der Asylwerber in den Arbeitsmarkt zwar kurzfristig eine geringe Steigerung der Arbeitslosigkeit (um 0,23 Prozent) bewirken, gleichzeitig aber die öffentliche Hand langfristig finanziell entlasten.

Behauptung: Die Flüchtlinge werden durch die viel zu hohe Mindestsicherung nach Österreich gelockt.

Faktencheck: Asylsuchende haben kein Recht auf Mindestsicherung. Sie beziehen eine sogenannte Grundversorgung. Maximal 19 Euro erhält direkt die jeweilige organisierte Unterkunft für Asylsuchende. Der Asylsuchende selbst erhält maximal 40 Euro pro Monat für alle persönlichen Ausgaben. Bei selbstständigem Wohnen erhalten Betroffene nur maximal 320 Euro pro Person und Monat für alle anfallenden

Ausgaben. Familien erhalten bis maximal 910 Euro pro Monat. Ausschließlich anerkannte Asylberechtigte haben Anspruch auf Mindestsicherung. Dabei sind sie verpflichtet, jede zugewiesene Tätigkeit anzunehmen, auch wenn diese ein geringeres Einkommen zur Folge hat, als es die Mindestsicherung bietet.

Behauptung: Flüchtlinge können nicht so arm sein, die haben ja alle Smartphones.

Faktencheck: Fast alle Flüchtlinge haben Smartphones, weil diese die einzige Möglichkeit darstellen, mit Freunden und Familie in Kontakt zu bleiben. Das aus der Heimat mitgebrachte Smartphone ist für viele Menschen auf der Flucht der wichtigste (und oft einzige) Besitz.

Behauptung: Die Flüchtlingswelle löst auch eine Kriminalitätswelle aus.

Faktencheck: Gemessen an der Gesamtkriminalität machten die Anzeigen gegen Asylwerber im Jahr 2015 nur 2,8 Prozent aus. Zwar stieg die Zahl der Straftaten durch Asylsuchende von 2014 auf 2015 an. In Relation zu der gestiegenen Zahl der Asylsuchenden ist die Zahl der tatverdächtigen Asylsuchenden jedoch stark rückläufig, heißt es in der Kriminalstatistik 2015. Klar ist aber: Je länger ein Flüchtling da ist, keine Arbeit hat und keine Perspektive, desto wahrscheinlicher ist es, dass er kriminell wird. ■

Die Anerkennungsquote für Asylanträge in Österreich liegt derzeit bei 39 Prozent.

© arborpuldhra - Fotolia





© StockPhotoPro - Fotolia

Überwachung am Arbeitsplatz ist immer öfter Thema von Rechtsberatungen.

Big Brother am Arbeitsplatz

Immer mehr Arbeitgeber nutzen die neuen technischen Möglichkeiten, um ihre MitarbeiterInnen auf Schritt und Tritt zu überwachen – auch ohne Zustimmung des Betriebsrats.

von Lucia Bauer

Darf ein Unternehmen seine ArbeitnehmerInnen überwachen? Die Antwort ist „Jein“. Es gibt dafür verschiedene Regelungen. Die wichtigste davon ist allerdings: Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, wie Überwachung durch Kameras oder sonstige elektronische Geräte, dürfen nur eingesetzt werden, wenn der Betriebsrat mit dem Betriebsinhaber darüber eine Betriebsvereinbarung getroffen hat. Der Inhaber eines mittelständischen Unternehmens, der seine MitarbeiterInnen per GPS überwachte,

wollte das so lange nicht einsehen, bis er es schwarz auf weiß in einem Gerichtsurteil serviert bekam.

Überwachung durch GPS-System

Im Jahr 2008 wurde Elfriede L., Betriebsratsvorsitzende eines Versicherungsunternehmens eingeladen, Gespräche über die Einführung eines elektronischen Fahrtenbuchs zu führen. Im Jänner 2009 schließlich wurden Frau L. sowie sämtlichen AußendienstmitarbeiterInnen des Unternehmens mitgeteilt, dass ihre Dienstfahrzeuge

ab sofort mit einem elektronischen Fahrtenbuch ausgerüstet würden. Das Ziel sei, den bürokratischen Aufwand zu reduzieren. Die Fahrzeuge wurden mit einem GPS-System mit Ortungsfunktion ausgestattet, das alle Fahrten aufzeichnete und automatisch an die Firmenzentrale übermittelte. Eine „Privatfunktion“ ermöglichte den MitarbeiterInnen, einzelne Fahrten als privat zu kennzeichnen. Eine Abschaltung des GPS-Systems war nicht möglich. Entgegen der ursprünglichen Ankündigung mussten die MitarbeiterInnen auch weiterhin zusätzlich

zur GPS-Aufzeichnung manuell ein Fahrtenbuch führen. Wie sich im Laufe der Zeit herausstellte, nutzte das Personalbüro auch die als privat gekennzeichneten Daten. So erhielten mehrere MitarbeiterInnen, unter anderem auch Frau L., Kontrollanrufe des Personalbüros im Urlaub sowie im Krankenstand, weil sie das Dienstauto privat genutzt hatten.

Menschenwürde berührt

Frau L. suchte mehrfach das Gespräch mit ihrem Chef und wies ihn auf die Notwendigkeit einer Betriebsvereinbarung hin und darauf, dass die Überwachung die Menschenwürde aller betroffenen MitarbeiterInnen berühre. Weil sie mit diesem Anliegen immer wieder nur auf Unverständnis stieß, suchte sie die Unterstützung ihres betreuenden Sekretärs in der GPA-djp. Mit Unterstützung der GPA-djp klagte die Betriebsratsvorsitzende den Betriebsinhaber auf Unterlassung und forderte die Demontage der GPS-Boxen. Das Gericht gab ihr schließlich in allen Punkten recht. Die Möglichkeit private Fahrten zu markieren, wurde vom Gericht als irrelevant angesehen. Im Urteil wurde festgehalten, dass es sich bei den GPS-Boxen ohne jeden Zweifel um eine Kontrollmaßnahme handle, die die Menschenwürde berühre und die daher laut Arbeitsverfassungsgesetz nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats

hätte eingeführt werden dürfen. Der Betriebsinhaber musste die GPS-Boxen deinstallieren.

Grundsätzlich gilt: Ob eine Kontrollmaßnahme zustimmungspflichtig ist, muss im Einzelfall entschieden werden und hängt von der Intensität der Kontrolle ab. Kontrollen wie etwa eine Zutrittskontrolle bei Betreten des Arbeitsorts (Stechuhr) oder die Pflicht zum Tragen eines Firmenausweises auf dem Firmengelände werden im Allgemeinen die Menschenwürde nicht berühren. Sie bedürfen daher vor ihrer Einführung nicht unbedingt der Regelung durch Betriebsvereinbarung. Berührt wird die Menschenwürde jedoch bei Kontrollmaßnahmen wie z. B. auf den

Überwachung am Arbeitsplatz muss nicht einfach hingenommen werden.

Arbeitsplatz gerichteten Videokameras oder laufende Aufzeichnung der Arbeitsleistung. Auch die ständige Lokalisierung des Aufenthaltsortes eines Dienstwagens und die damit erfolgende Überwachung des Aufenthaltsortes des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin stellen eine beträchtliche Kontrolle dar, die durch ein entsprechend gewichtiges Interesse des Arbeitgebers gerechtfertigt sein müsste. Solche Maßnahmen können dennoch zulässig sein, aber nur bei Vorliegen einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. In

© Nurih Wagner-Strauss



Rechtsexpertin
Andrea Komar

„Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren und nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt sind, sind unzulässig und daher umgehend einzustellen. ArbeitnehmerInnen müssen sich solchen Kontrollmaßnahmen nicht unterwerfen und können beim Arbeits- und Sozialgericht auf Unterlassung klagen.“

einer solchen Betriebsvereinbarung sollte die Vorgangsweise geregelt werden, z. B. zu welchem Zweck die Daten aufgezeichnet werden, wer Einsicht nehmen darf und wie lange die Aufzeichnungen aufbewahrt werden dürfen.

Betriebe ohne Betriebsrat

In betriebsratslosen Betrieben dürfen solche Kontrollmaßnahmen nur mit Zustimmung der einzelnen ArbeitnehmerInnen durchgeführt werden, die jederzeit widerrufen werden kann, sofern nicht schriftlich eine Befristung der Kontrollmaßnahme vereinbart wurde. Ausnahme: Der Arbeitgeber darf im Einzelfall kontrollieren, wenn er ein objektiv berechtigtes Interesse daran hat, etwa wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung (z. B. Herunterladen harter Pornographie oder Verstoß gegen das Wiederbetätigungsverbot) besteht.

Wer das Gefühl hat, vom Arbeitgeber rechtswidrig überwacht zu werden, sollte sich zunächst an den Betriebsrat wenden. Selbstverständlich steht auch die GPA-djp als Ansprechpartnerin für Beratung und Hilfe zur Verfügung. ■

arbeitundtechnik.gpa-djp.at

Die technischen Möglichkeiten sind scheinbar unbegrenzt und die einzelnen Systeme werden immer leistungsstärker und immer häufiger miteinander verknüpft. Die Abteilung Arbeit und Technik hat daher einen Weblog zu diesem Thema erstellt, der Interessierte regelmäßig über Datenschutz, Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen am Arbeitsplatz sowie soziale Verantwortung, Demokratie im Betrieb und Arbeitsorganisation informiert.



Foto: WBV-GPA

Bild v. l. n. r.: Michael Gehbauer, Andrea Reven-Holzmann (beide GF WBV-GPA), Wohnbaustadtrat Michael Ludwig und Bezirksvorsteher Georg Papai

Leistbares Wohnen am Fuße des Bisambergs

Spatenstich für 96 geförderte Mietwohnungen am Beer-Hofmann-Weg/
Fritz-Kandl-Gasse 66 in Wien Floridsdorf.

von Christian Swoboda

Die neue Wohnhausanlage der WBV-GPA in der Fritz-Kandl-Gasse 66, die im Sommer 2017 bezugsfertig sein wird, liegt am Ortsrand von Strebersdorf und damit in der Nähe der Erholungsgebiete Bisamberg und Marchfeldkanal. Wohnbaustadtrat Michael Ludwig, Bezirksvorsteher Georg Papai sowie die Geschäftsführung der WBV-GPA nahmen kürzlich den Spatenstich für das Projekt vor.

„Beste Wohnqualität, Naherholungsgebiete vor der Haustüre und gleichzeitig leistbare Konditionen für die Mieterinnen und Mieter: Die Fördermittel der Stadt Wien – insgesamt 4,1 Millionen Euro bei Gesamtbaukosten von 12,3 Millionen Euro – ermöglichen auch bei diesem schönen Projekt hochwertiges und erschwingliches Wohnen“, unterstrich Wohnbaustadtrat Michael Ludwig.

Ausgewogener Wohnungs-Mix mit viel Freiraum

Die Wohnhausanlage besteht aus 24 reihenhausähnlichen Atriumhäusern, die einen Gartenhof umschließen. Das Wohnungsangebot in den Häusern umfasst eingeschossige Wohnungen sowie auch einige Maisonetten. Alle Wohnungen (53,8 bis 122,4 m²) sind ausgezeichnet belichtet und verfügen über private

Freiräume wie Balkone, Terrassen, Loggien oder Mietergärten.

„Das neue Wohnprojekt ist architektonisch sehr durchdacht und fügt sich mit seinem dörflichen Charakter ausgezeichnet in die Umgebung ein. Gleichzeitig ist es sehr gut an die Infrastruktur angebunden. Die neuen Bewohnerinnen und Bewohner werden sich mit Sicherheit im Grätzl wohlfühlen“, zeigte sich Bezirksvorsteher Georg Papai überzeugt.

Die Erschließung der Wohnungen erfolgt über helle, offene Gartenwege, Laubengänge oder Stiegenhäuser. Mehrere gemeinschaftliche Grün- und Freiflächen sind vorgesehen, darunter „grüne Inseln“ mit Baumbepflanzungen, Wiesenflächen sowie ein großer Kinderspielplatz (500 m²). Den künftigen BewohnerInnen steht außerdem ein flexibel nutzbarer Gemeinschaftsraum mit Küche, WC und Verbindung zum Gartenhof bzw. Kinderspielplatz zur Verfügung.

Die Wohnhäuser werden von einem Gas-Brennwert-Kessel mit Warmwasser und Heizwärme versorgt, der in Kombination mit einer Solaranlage betrieben wird. Mit einer Garage für 71 Fahrzeuge sowie 217 Fahrradabstellplätzen stehen ausreichend Abstellflächen zur Verfügung.

Lage und Infrastruktur

Durch die Nähe zum Ortskern Strebersdorf sind Geschäfte für den täglichen Einkaufsbedarf in Reichweite. In der Wohnumgebung gibt es ein vielfältiges Schul- und Kindergartenangebot, ein Kindergarten befindet sich sogar direkt gegenüber der Anlage. In der Freizeit lädt der nahe Bisamberg zu ausgedehnten Spaziergängen und Ausflügen mit der ganzen Familie ein. Entlang des Marchfeldkanals können sich die BewohnerInnen sportlich betätigen.



„Die WBV-GPA ist stolz darauf, mit dieser Wohnhausanlage eine moderne Neuinterpretation des „Wohnen im Grünen“ im Sinne ihrer Maxime „sozial, kostengünstig und innovativ“ vornehmen zu können, die eine hohe Lebensqualität bietet und die ihren Bewohnerinnen und Bewohnern viel Freude bereiten wird“, hielt Michael Gehbauer, Geschäftsführer der WBV-GPA, fest.

Preise für geförderte Miet- und SMART-Wohnungen

Für die 64 geförderten Mietwohnungen belaufen sich die Eigenmittel auf ca. € 262,-/m² Nutzfläche,

und die monatl. Kosten sind mit ca. € 7,80/m² Nutzfläche zu nennen. Die 32 SMART-Wohnungen sehen Eigenmittel in der Höhe von ca. € 60,-/m² Nutzfläche und monatl. Kosten im Ausmaß von ca. € 7,50/m² Nutzfläche vor. ■

Wohnungsberatung

Wohnbauvereinigung für Privatangestellte
WBV-GPA Wohnungsservice
– Gassenlokal
1010 Wien, Werdertorgasse 9
Tel.: (01) 533 34 14
Internet: www.wbv-gpa.at
wohnungsservice@wbv-gpa.at

FREIE WOHNUNGEN Bestehende Objekte:

- 8761 Pöls, Andreas-Rein-Gasse 10–18/Burgogasse 12–16, 2- bis 5-Zimmer-Wohnung frei, HWB 144 KWh/m²/a
- 8605 Kapfenberg, Pestalozzistr. 3, Pötschenweg 5a, 1- + 2-Zimmer-Wohnung, frei, HWB 58,36 KWh/m²/a
- 8605 Kapfenberg, Johann-Böhm-Str. 33, 3-Zimmer-Wohnung, 65 m², Loggia, HWB 48,47 KWh/m²/a
- 3002 Purkersdorf, Herrengasse 6a, 4-Zimmer-Wohnung, 117 m², Loggia, HWB 39 KWh/m²/a
- Gloggnitz, Stuppacherstr. 6, 1-Zimmer-Wohnung, 33 m², HWB 60 KWh/m²/a



© A. Rochau - Fotolia.com

Freizeitspaß

Der Sommer naht mit großen Schritten, entdecken Sie in Vorfreude darauf mit Ihrer GPA-djp-CARD zahlreiche attraktive Angebote für Mitglieder!

© Donautouristik



Schiffausflug in die Wachau ab Wien-Nußdorf

Jeden Sonntag und Montag von 15.5.–23.10.2016. Am Vormittag steht in Tulln ein Stopp zur Mostbirnen-Sektprobe am Programm, am Nachmittag können Sie zwischen einem Aufenthalt in Krems, Dürnstein, Weißenkirchen oder in Spitz wählen. Inklusive Frühstück, 3-Gang-Mittagessen und bei der Rückfahrt 2-Gang-Abendessen.

Für GPA-djp-Mitglieder 25 % Ermäßigung pro Person:

Mo.: EUR 35,70 statt 47,50
So.: EUR 37,90 statt 50,50
Kinder bis 11,9 Jahre gratis,
von 12–14,9 Jahre nur 50 %!

Buchung mit Code „GPA16“:
Tel.: 0732/20 80-39
kaiserin@donautouristik.com
oder www.donaureisen.at

© Daniela Matejschek



Die 70er – Damals war Zukunft

Bis 6. November 2016 beleuchtet die Schallaburg mit „Die 70er – Damals war Zukunft“ ein Jahrzehnt des gesellschaftlichen Aufbruchs. Sind die Forderungen von damals in Zeiten von Fukushima, Occupy und einer weltweiten Migrationsbewegung aktueller denn je?

Die Ausstellung ruft bunte Erinnerungen wach und gibt gleichzeitig Anstöße zur Auseinandersetzung mit der Gegenwart.

Öffnungszeiten:
Mo. bis Fr., 9 bis 17 Uhr
Sa., So./Feiertage, 9 bis 18 Uhr
Bei Vorlage der GPA-djp-CARD ermäßigter Eintritt:
EUR 10,- statt 11,-

Infos zur Ausstellung:
www.schallaburg.at

© VILA VITA Pannonia



VILA VITA Pannonia****

Das 200 ha Naturparadies VILA VITA Pannonia**** liegt eingebettet in die einmalige Steppenlandschaft des Seewinkels. Ganz gleich, ob in einer der zahlreichen Sport-Einrichtungen, im weitläufigen Wellness- und Saunaparc oder im reich bestückten Weinkeller – von der ersten Minute an stehen im VILA VITA Pannonia Wohlfühlen und Genießen im Vordergrund.

Buchen Sie unter dem Code „Mitglieder-Konditionen 2016“! Mit der GPA-djp-CARD: 15 % Rabatt auf den regulären Listenpreis für Übernachtungen/Halbpension.

VILA VITA Pannonia****
Storchengasse 1, 7152 Pamhagen
Tel.: 02175/21 80-0
www.vilavitapannonia.at

© Johannes Zimmer



City Airport Train (CAT)

Mit nur 16 Minuten Fahrzeit ist der CAT die mit Abstand schnellste Verbindung zwischen dem Flughafen und dem Zentrum Wiens und verkehrt täglich im Halbstundentakt von 5.36 bis 23.39 Uhr.

Ermäßigte Fahrkarten für GPA-djp-Mitglieder im Internet:

- Single-Ticket EUR 10,-
- Return-Ticket EUR 16,-

Um den ermäßigten Tarif buchen zu können, bitte im Feld „Ermäßigungscode eingeben“ Folgendes eintragen:

- GPA-S für Single-Ticket
- GPA-R für Return-Ticket

Im Zug selbst muss zum Ticket die GPA-djp-CARD vorgewiesen werden!

Buchung und Infos:
www.cityairporttrain.com

© Business Doctors



Symposium 2016

Vom Krankheits- zum Gesundheitssystem: Stress, Arbeits- und psychische Belastungen bis hin zum Burn-out stellen für ArbeitnehmerInnen jährlich steigende Belastungen und Herausforderungen dar. Es gilt, mit neuen Konzepten Gesundheit und ihre Förderung am Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Kosten (inkl. Unterlagen und Verpflegung):

1 Tag EUR 190,- / 2 Tage EUR 340,-

StudentInnen & PensionistInnen:
1 Tag EUR 90,- / 2 Tage EUR 160,-

ÖGB-FunktionärInnen und BetriebsrätInnen: 2 Personen um EUR 340,-

9. und 10. Juni 2016
Friedensburg Schläining
Klingergasse 2-4
7461 Stadtschläining

© Mathias Halmer



Hollywood Megaplex

Ermäßigung bei Tickets und Kinobuffet für GPA-djp-Mitglieder in den Hollywood Megaplex Kinos in Wien, St. Pölten, Pasching und Innsbruck.

Durch Vorweisen eines Gutscheines mit QR-Code 20 % Rabatt beim Ticketkauf (Rabatt auf Ticketvollpreis) und 10 % Rabatt beim Kinobuffet!

Der Gutschein ist in allen Hollywood Megaplex Kinos für ein oder zwei Personen bis 31.12.2016 gültig. Gilt nicht für Sonderveranstaltungen, Live-Events und Featurevorstellungen.

Bitte den Gutschein unter www.gpa-djp.at/card direkt beim CARD-Angebot downloaden und ausdrucken oder am Handy speichern. Der Gutschein ist im Gültigkeitszeitraum mehrmals verwendbar!

Nähere Infos

zu diesen und vielen anderen CARD-Vorteilsangeboten finden Sie unter: www.gpa-djp.at/card
Hier können Sie auch den CARD-Newsletter abonnieren und erhalten monatlich per E-Mail aktuelle CARD-Infos.

Steht Ihnen kein Internetzugang zur Verfügung, senden wir Ihnen gerne die CARD-Broschüre zu. Bestellungen: Tel.-Nr.: 05 03 01-301, service@gpa-djp.at

Mai-Juni 2016



© Paul - Fotolia



Gewinnspiele und Ermäßigungen



Alle markierten Produkte können Sie gewinnen! Senden Sie dazu eine Postkarte an die Redaktion KOMPETENZ, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Kennwort: Name der jeweiligen Veranstaltung bzw. online: www.gpa-djp.at/gewinnspiel, **Einsendeschluss 8. Mai 2016**. Keine Barablösung. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

© Bettina Frenzel



18. Mai bis 23. Juni 2016

frau franzi: König Lear – eine Welturaufführung!
KosmosTheater, Wien

Darf eine tragische Geschichte komisch sein? Die „schüßig-bianarrische“ frau franzi hat sich wieder einmal über eines der großen Dramen Shakespeares hergemacht.

Info: www.kosmostheater.at
Karten: 01/523 12 26

Gewinnen Sie
2 x 2
Karten
für 21.6.16

© Apassionata GmbH



4. Juni 2016

Apassionata 2016: Im Bann des Spiegels
Wiener Stadthalle

Ein mysteriöses Spiegelkabinett, ein rätselhafter Zauber und die Kraft von Liebe und Freundschaft: Das sind die Zutaten für die neue Show.

Info: 01/585 69 96-25
Karten: tickets@LSKkonzerte.at
20 % CARD-Ermäßigung

Gewinnen Sie
1 x 2
Karten
für 5.6.16

© Inge Prader



12. Juni 2016

Chris Lohner: Lohner führt sich auf
Wiener Metropol/Pawlatschen

Ein unterhaltsames und amüsan-tes Programm, basierend auf ihrem Bestseller „Wer liegt da unter meinem Bett?“, erschienen im Verlag Echo Media.

Info: 01/585 69 96-15
Karten: tickets@LSKkonzerte.at
20 % CARD-Ermäßigung

Gewinnen Sie
1 x 2
Karten
für 12.6.16

© Klemens Fellner



16. Juni 2016

Isabella Woldrich: Artgerechte Frauenhaltung
Wiener Metropol/Pawlatschen

Isabella Woldrich begibt sich erneut ins Beziehungsgehege und erklärt, was sich in den vergangenen Jahrzehnten verändert hat.

Info: 01/585 69 96-15
Karten: tickets@LSKkonzerte.at
20 % CARD-Ermäßigung

Gewinnen Sie
1 x 2
Karten
für 16.6.16

© Barbara Palfy



25. Juni bis 30. Juli 2016

Teatro Barocco: Piramo e Tisbe
Stift Altenburg

Im schönsten Barocksaaltheater Österreichs inszeniert Teatro Barocco unter Intendant Bernd R. Bienen das musikalische Drama „Piramo e Tisbe“ von J. A. Hasse.

Karten & Info: 0699/18 39 69 69
10 % CARD-Ermäßigung

Gewinnen Sie
2 x 2
Karten
für 9.7.16

© Festspiele Stockerau/Johannes Ehn



30. Juni bis 6. August 2016

Der Diener zweier Herren
Festspiele Stockerau

Das bekannteste Bühnenstück des weltberühmten italienischen Dramatikers Carlo Goldoni gilt als Höhepunkt der Commedia dell'arte.

Karten & Info: 02266/676 89
oder www.festspiele-stockerau.at
10 % CARD-Ermäßigung mit Code „GPA“

Gewinnen Sie
2 x 2
Karten
für 30.6.16

Alexander Markowetz: Digitaler Burnout. Warum unsere permanente Smartphone-Nutzung gefährlich ist

Droemer Verlag,
ISBN 978-3-426-27670-9
19,99 Euro

Im Schnitt drei Stunden täglich befassen wir uns mit unserem Smartphone, 55-mal am Tag nehmen wir es zur Hand. Entsprechend abgehackt und mühsam ist oft die Kommunikation. Und das ist mehr als nur nervig. Welche dramatischen Folgen die digitale Permanenz für unsere Gesundheit, unser Leben und unsere Gesellschaft hat, und was wir dagegen tun können – diesen Fragen geht Alexander Markowetz in seinem brisanten Buch auf den Grund.

Durch die ständigen Unterbrechungen wird es schwer, sich

zu konzentrieren und aufmerksam zu sein. Das ständige Wachen über dem Smartphone gleicht einer permanenten Alarmbereitschaft. Ähnlich wie bei der Spielsucht führt das dazu, dass im Gehirn das Glückshormon Dopamin freigesetzt wird und eine Abhängigkeit entsteht, die wiederum Voraussetzung für das Entstehen des Digitalen Burnouts ist.

Während wir davon ausgehen, dass das Smartphone uns ständig über die wichtigsten Dinge des Lebens am Laufenden hält, verlieren wir in Wahrheit beim Arbeiten an Produktivität bei der Arbeit. Durch die vielen Unterbrechungen erreichen wir nämlich nur noch selten bei der Arbeit den sogenannten „Flow“, ein äußerst konzentriertes, fast schon meditatives Versinken in der Arbeit durch Ausblenden der Umgebung. Dieser Zustand



ist jedoch entscheidend, wenn es um komplexe oder kreative Aufgaben geht.

Dass Menschen wirklich zum sogenannten Multitasking fähig sind, stellt Markowetz in Abrede. Wer über Jahre hinweg versucht, immer mehrere

Dinge zugleich zu erledigen, dem droht eine chronische Aufmerksamkeitsstörung.

Als Ausweg aus dem digitalen Wahnsinn schlägt Markowetz Wege zu einer Verhaltensänderung vor. Dazu gehört unter anderem, die Firmenmails nach Feierabend auszuschalten. Ganz wichtig ist es außerdem, das eigene Verhalten im Zusammenhang mit Smartphones zu reflektieren.

Lucia Bauer

Elisabeth Wehling: Politisches Framing. Wie eine Nation sich ihr Denken einredet – und daraus Politik macht.

Herbert von Halem Verlag 2016,
ISBN 978-3-86962-208-8
21,50 Euro

Schon die Prämisse in Elisabeth Wehlings neuem Buch muss etwas verwundern, nach welcher „... viele Bürger, Journalisten, Meinungsforscher und Politiker“ bis heute einer althergebrachten Idee aufsitzen würden, welcher zufolge politisches Denken bewusst, rational und objektiv sei. Und auch die Feststellung, dass die moderne Neuro- und Kognitionswissenschaft die „klassische Vernunft“ längst zu Grabe getragen habe, kann angesichts einer jahrhundertalten philosophischen Tradition, den Arbeiten Sigmund Freuds und den Forschungen der frühen Frankfurter Schule bis hin

zur sogenannten Postmoderne – um nur wenige zu nennen – nicht gerade als genuine Leistung verstanden werden.

Ebenfalls ist es bestenfalls als problematisch zu betrachten, wenn in einem Text, der immerhin eine Theorie gewisser „Frames“ präsentieren will, welche Denken, Wahrnehmung und Handeln bestimmen würden, äußerst leichtfertig mit sehr problematischen Ausdrücken wie etwa „unbewusste Schlussfolgerungen“ oder einem „unbewussten Denken“ umgegangen wird. Die theoretische Dünnhäutigkeit der Ausführungen untergräbt den Stil – um nicht zu sagen den Frame – des Buches selbst, nämlich besser verständlich zu machen, wie Politik mit Sprache beeinflusst. Der Begriff „Frame“ bleibt selbst äußerst problematisch.



Und doch, hat man sich einmal auf den Duktus der Autorin eingelassen, schärft man den Blick auf gewisse Eigenheiten von Sprache der Politik (oder vielleicht doch mehr der Medien?). Das kann helfen, den Umgang mit Begriffen und deren Verwendung

etwas systematischer zu betrachten. Und auch wenn man daran zweifeln darf, dass mit der Idee des „Politischen Framings“ das richtige Instrumentarium zu solcher Analyse geliefert ist, einer zentralen Aussage der Autorin will ich jedenfalls zustimmen: „Demokratie ... heißt immer auch, Werte zu begreifen und sprachlich umzusetzen“ und das vor allem für die Politik.

Marc Pieber

Die vorgestellten Bücher sind **portofrei** über den **Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH**, 1010 Wien, Rathausstraße 21, zu beziehen. Mehr dazu auf www.oegbverlag.at

MÖRBI SCH
**see
Fest
spiele**



Viktoria und ihr Husar

7. JULI bis 20. AUGUST 2016

GEWINNSPIEL

Gewinnen Sie Eintrittskarten für
23.7.2016 samt Bühnenführung
und Übernachtung!

Senden Sie eine Postkarte
an Redaktion KOMPETENZ,
Alfred-Dallinger-Platz 1,
1034 Wien oder online unter
www.gpa-djp.at/gewinnspiel

Teilnahmeschluss ist am 8. Mai
2016. Keine Barablöse. Der
Rechtsweg ist ausgeschlossen.



JETZT KARTEN SICHERN

www.seefestspiele.at

+43 (0) 2682 / 66210 (Codewort: GPA 2016)
oder bei der ÖGB-Kartenstelle
Bis zu 12% CARD-Ermäßigung